

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan Indonesia merupakan suatu proses dalam rangka mewujudkan tujuan Nasional negara Indonesia yaitu sebagaimana tercantum dalam Pembukaan UUD 1945 pada alenia keempat yang berbunyi "... kemudian daripada itu untuk membentuk tumpah darah Indonesia dan memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban abadi dan keadilan sosial..."

Sedangkan hasil dari pembangunan itu sendiri harus benar-benar dapat dirasakan dan dinikmati oleh seluruh rakyat Indonesia secara merata demikian halnya kesempatan untuk ikut andil dan berpartisipasi aktif dalam pembangunan tersebut. Untuk itu segenap lapisan masyarakat memperoleh kesempatan kerja yang sama sesuai dengan kemampuannya dengan demikian dapat dicapai rasa keadilan, yang mana kesempatan kerja tersebut dapat diperoleh baik dari pemerintah maupun swasta, diantaranya seperti bekerja pada pabrik-pabrik milik swasta. Dalam rangka pencapaian tujuan nasional seperti tersebut di atas maka kemampuan dan peranan usaha swasta perlu didorong dan dikembangkan. Dengan tercukupinya perolehan kesempatan kerja akan meningkatkan pendapatan nasional sehingga diharapkan dapat terwujud kesejahteraan bagi segenap lapisan masyarakat.

Melalui peningkatan produktivitas perusahaan maka akan terbuka kesempatan kerja yang lebih luas pada masyarakat untuk menjadi karyawan perusahaan yang dapat diandalkan. Dalam penerimaan karyawan tersebut diadakan suatu perjanjian kerja yang mempunyai tujuan untuk mengadakan suatu ikatan atau hubungan kerja antara para pihak yaitu pihak perusahaan (majikan) dengan pihak karyawan (buruh). Sedangkan mengenai syarat-syarat kerja hak dan kewajiban para pihak diatur dalam peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama (KKB).

Perjanjian sendiri sebagai salah satu sumber dari perikatan diatur dalam Buku III KUH Perdata. Hukum perjanjian memberikan kebebasan seluas-luasnya pada masyarakat untuk mengadakan perjanjian tentang apa saja, asal tidak bertentangan dengan undang-undang, tidak melanggar kesusilaan dan ketertiban umum. Karena Buku III KUH Perdata menganut sistem terbuka, yaitu mengandung suatu asas kebebasan, seperti disebutkan dalam pasal 1338 ayat 1 yang berbunyi sebagai berikut: *“Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”*.

Perjanjian di sini yang dimaksud adalah perjanjian dimana pihak calon karyawan PT Batik Danar Hadi mengikatkan diri pada pihak perusahaan PT Batik Danar Hadi selaku majikan untuk melaksanakan pekerjaan sebagai karyawan di PT Batik Danar Hadi dengan menerima upah sebagai kontra prestasi (imbalan jasa). Yang lazim disebut dengan perjanjian perburuhan, seperti tercantum dalam Pasal 1601 a KUH Perdata yang berbunyi sebagai berikut :

“Persetujuan perburuhan adalah persetujuan dengan mana pihak yang satu, si buruh mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak yang lain si majikan, untuk sesuatu hal tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Yang dimaksud dengan si buruh dalam hal ini adalah karyawan PT Batik Danar Hadi sedangkan si majikan adalah PT Batik Danar Hadi sendiri.

Perjanjian kerja karyawan termasuk dalam perjanjian perburuhan sejati. Karena suatu perjanjian perburuhan yang sejati mempunyai sifat-sifat khusus sebagai berikut:

- a. Perjanjian kerja menerbitkan suatu hubungan diperatas, yaitu suatu hubungan antara buruh dan majikan, berdasarkan mana pihak yang satu berhak memberikan perintah-perintah kepada pihak yang lain tentang bagaimana ia harus melakukan pekerjaannya.
- b. Selalu diperjanjikan suatu gaji atau upah, yang lazimnya berupa uang, tetapi ada juga berupa pengobatan dengan percuma, kendaraan, makan dan penginapan, pakaian dan lain sebagainya.
- c. Perjanjian kerja dibuat untuk suatu waktu tertentu atau sampai diakhiri oleh salah satu pihak.¹

Dengan terciptanya perjanjian kerja karyawan ini dapat diketahui hak-hak dan kewajiban kerja karyawan dari para pihak. Dalam pelaksanaan dari hal dan kewajiban yang timbul tercipta suatu hubungan antara para pihak yang terikat yaitu : Hubungan kerja. Hubungan kerja terjadi apabila seseorang (karyawan pekerja, atau pegawai) menyediakan keahlian dan tenaganya untuk

¹ Soebekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, cet. XIII, Intermasa, Jakarta.

orang lain (majikan atau pimpinan) sebagai imbalan pembayaran sejumlah uang.²

Pelaksanaan perjanjian kerja karyawan terjadi dalam perusahaan disebabkan oleh beberapa hal, yaitu:

- a. Adanya hubungan yang belum terikat antara pekerja dengan pihak perusahaan.
- b. Untuk lebih memperjelas perbedaan posisi/kedudukan antara pekerja (karyawan) dengan pihak perusahaan (majikan).
- c. Untuk menimbulkan hak dan kewajiban antara kedua belah pihak.
- d. Untuk memberi nilai kinerja bagi karyawan baru selama masa training yang nantinya akan menentukan diangkat tidaknya karyawan tersebut menjadi pegawai tetap perusahaan.

Problematika perjanjian kerja karyawan dalam perusahaan dilatar belakangi oleh adanya pelanggaran oleh karyawan. Dalam hal ini karyawan yang melakukan kesalahan-kesalahan yang ada hubungannya dengan peraturan dalam perusahaan, adanya pekerjaan yang sangat buruk dari karyawan, adanya kesalahan kerja yang dilakukan para karyawan hingga merugikan perusahaan, adanya keluhan yang tak tersampaikan secara benar / melakukan perbuatan yang dapat merugikan perusahaan, adanya pelanggaran terhadap disiplin kerja dan dari problem yang ada tersebut maka perjanjian kerja perlu diadakan untuk kepentingan kedua belah pihak.

² Abdulkadir, Muhammad *Hukum-Hukum Perjanjian*, Cet. II, Penerbit Alumni, 1986, Bandung.

Selanjutnya dengan adanya perjanjian kerja karyawan maka diharapkan akan terjalin hubungan yang harmonis antara karyawan disuatu pihak dan majikan (PT Batik Danar Hadi) di lain pihak dalam pelaksanaan perjanjian nanti.

Perjanjian kerja karyawan di PT Batik Danar Hadi sebagai salah satu contoh bentuk perjanjian perburuhan sangat menarik untuk diteliti. Yaitu untuk mengetahui bagaimana bentuk pengaturannya, bagaimana prosedur terjadinya, bagaimana pelaksanaannya, hak dan kewajiban apa saja yang harus dipenuhi para pihak, apa saja hambatan-hambatannya dan bagaimana cara mengatasinya.

Dengan terwujudnya perjanjian kerja karyawan ini diharapkan terjadi keseimbangan antara hak dan kewajiban sehingga kepentingan kedua belah pihak dapat terjamin. Untuk itulah penulis perlu meneliti perjanjian kerja tersebut secara mendalam. Sebab perjanjian yang telah terjadi dan telah sah menurut undang-undang yang berlaku mengikat para pihak yaitu buruh (Karyawan PT Batik Danar Hadi) dan majikan (PT Batik Danar Hadi) untuk melaksanakannya. Seperti tercantum dalam Undang-undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan Antara Serikat Buruh dan majikan (Lembaran Negara Nomor 69 tahun 1954) yang berbunyi sebagai berikut:

*“Majikan dan buruh yang terkait oleh perjanjian perburuhan wajib melaksanakan perjanjian itu sebaik-baiknya.”*³

³ Peraturan Upah Minimum di 27 Propinsi Indonesia Pada Perusahaan Swasta, Sinar Grafika, Jakarta: Cet. I

Jadi perjanjian yang terjadi antara karyawan PT Batik Danar Hadi dengan PT Batik Danar Hadi dalam perjanjian kerja tersebut wajib dilaksanakan oleh para Pihak. Oleh sebab itu majikan (PT Batik Danar Hadi) harus memenuhi kewajibannya dan Buruh (Karyawan PT Batik Danar Hadi) harus memberikan prestasinya.

Mengenai pemilihan lokasi penelitian di PT. Batik Danar Hadi Solo, sebab peneliti menilai sampai saat ini merupakan perusahaan yang sehat dan berkembang pesat. Serta perusahaan tersebut belum pernah terjadi protes dan aksi unjuk rasa dari para karyawan. Sehingga hal tersebut di atas sangat menarik bagi peneliti untuk mengadakan penelitian tentang pelaksanaan perjanjian kerja Karyawan di PT Batik Danar Hadi Solo.

B. Pembatasan Masalah

Dalam penelitian disamping harus ditentukan obyek penelitian juga harus diadakan suatu pembatasan masalah terhadap obyek yang akan diteliti. Hal ini dimaksudkan agar lebih diperoleh gambaran yang jelas, tidak kabur dan berlarut-larut.

Masalah-masalah yang timbul mungkin banyak sekali sehingga memang perlu untuk diadakan pembatasan masalah, tak mungkin dapat dibahas secara keseluruhan. Untuk mempertegas ruang lingkup penelitian, penulis membatasi permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Yaitu hanya terbatas pada pelaksanaan perjanjian kerja karyawan di PT Batik Danar Hadi

Solo dan hambatan-hambatan yang menjadi kendala dalam melaksanakan perjanjian kerja tersebut serta cara mengatasi hambatan tersebut.

Demikian pembatasan masalah yang akan penulis bahas dalam penulisan skripsi ini.

C. Perumusan Masalah

Penelitian yang penulis lakukan tentu saja bersumber dari adanya masalah, karena jenis penelitian apapun pasti bersumber dari adanya masalah. Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan seperti tersebut di atas, maka penelitian ini mencoba mencari jawaban terhadap permasalahan yang akan penulis rumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja karyawan di PT Batik Danar Hadi Solo?
2. Permasalahan apa yang muncul dalam pelaksanaan perjanjian kerja?
3. Apa saja yang menjadi kendala dalam pelaksanaan perjanjian kerja dan bagaimanakah cara mengatasinya?

D. Tujuan Penelitian

Di dalam penelitian yang akan penulis lakukan bertujuan untuk:

1. Tujuan obyektif :
 - a. Untuk mengetahui bagaimana pengaturan perjanjian kerja karyawan PT Batik Danar Hadi Solo.
 - b. Untuk mengetahui permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan perjanjian kerja.

- c. Untuk mengetahui apa yang menjadi hambatan dalam pelaksanaan perjanjian kerja dan bagaimana cara mengatasinya.

2. Tujuan Subjektif

Untuk menambah pengetahuan peneliti dalam bidang hukum, khususnya hukum perdata mengenai perjanjian kerja.

E. Manfaat Penelitian

Tinggi rendahnya nilai dari suatu penelitian selalu ditentukan oleh metode penelitiannya, dan ditentukan oleh besarnya manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian tersebut.

Ada 3 (tiga) manfaat yang diperoleh dalam penelitian ini, yaitu:

1. Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk memberikan informasi dan gambaran kepada masyarakat pada umumnya dan semua pihak yang berkepentingan pada khususnya mengenai perjanjian kerja karyawan di PT. Batik Danar Hadi Solo.
2. Untuk memberikan masukan penelitian dibidang ilmu hukum, umumnya hukum perjanjian dan khususnya hukum perjanjian kerja.
3. Hasil penelitian ini akan bermanfaat dalam memberikan pengetahuan tentang status hukum dari perjanjian kerja pada suatu perusahaan, implikasi/ pelaksanaan perjanjian kerja yang dilakukan karyawan dengan PT. Batik Danar Hadi dan bentuk perjanjian kerja antara karyawan dengan perusahaan.

F. Metodologi Penelitian

Cara memecahkan masalah dalam penelitian diperlukan adanya suatu metodologi. Metodologi yang akan digunakan harus tepat sesuai dengan jenis penelitian. Metode-metode tersebut harus sistematis dan konsisten. Metode-metode tertentu harus diungkapkan secara berurutan dan sebagai kesatuan dari suatu sistem.⁴

Dalam penelitian ini penulis akan mengajukan metodologi sebagai berikut:

1. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis sosiologis, yaitu dalam menganalisa data didasarkan pada asas-asas hukum dan perbandingan-perbandingan hukum yang ada dalam masyarakat.⁵

2. Jenis Penelitian

Penulis akan menggunakan metode deskriptif dalam melakukan penelitian ini yaitu suatu metode penelitian untuk melukiskan atau menggambarkan obyek penelitian. Sedangkan pendekatan yang terbaik yang digunakan adalah penelitian yang bersifat deskriptif kualitatif”

Menurut Soerjono Soekanto “*Suatu penelitian deskriptif dimaksudkan untuk memberikan data yang seteliti mungkin tentang manusia, keadaan gejala-gejala lainnya. Maksud adalah terutama untuk mempertegas*

⁴ Soerjono Soekanto, *Tata Cara Penyusunan Karya Tulis Ilmiah Bidang Hukum*, Cet.III Jakarta : Ghalia Indonesia

⁵ Soerjono Soekanto, 2001, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hal 4-5

hipotesa-hipotesa, agar dapat membantu didalam memperkuat teori-teori lama, atau di dalam kerangka menyusun teori-teori baru“⁶

Penelitian kualitatif sendiri merupakan penelitian yang dilakukan dengan maksud untuk lebih berupaya memahami sesuatu dengan cermat.

3. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian tentang pelaksanaan perjanjian kerja karyawan ini penulis mengambil lokasi penelitian di PT. Batik Danar Hadi Solo

4. Jenis Data

a. Data Primer

Data primer berasal dari sumber data primer yaitu yang diperoleh secara langsung dari obyek yang diteliti.

b. Data Sekunder

Data sekunder berasal dari sumber data sekunder yaitu data yang diperoleh untuk penyempurnaan penelitian ini. Data sekunder tersebut antara lain adalah undang-undang, dan literatur yang berhubungan dengan penelitian ini. Mengenai data sekunder tersebut masih dapat dibagi lagi sebagai berikut :

- Bahan-bahan hukum primer

Yaitu peraturan perundang-undangan nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

- Bahan-bahan hukum Sekunder

Yaitu bahah-bahan yang erat hubungannya dengan bahan-bahan hukum primer yang dapat membantu menganalisa dan memahami

⁶ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Cet.. III UI Press, Jakarta, 1986, hal 10

bahan-bahan hukum primer. Bahan-bahan tersebut dapat berupa rancangan peraturan perundang-undangan, karya ilmiah para sarjana, laporan penelitian, maupun hasil seminar dan lain-lain sumber yang menyangkut dengan masalah yang diteliti.

5. Teknik Pengumpulan data

Dalam penelitian deskriptif ini agar dapat membahas dan mendalami masalah yang ada maka penulis melakukan pengumpulan data dengan cara sebagai berikut:

a. Wawancara (Interview)

Yaitu cara memperoleh data dengan mengajukan pertanyaan percakapan yang dilakukan oleh dua pihak, pewawancara (penulis), yaitu yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut.

Ada 2 (dua) macam wawancara, yaitu :

1) Wawancara berpatokan

Yaitu wawancara dengan tidak menggunakan daftar pertanyaan berstruktur (Quesioner)

2) Wawancara tidak berstruktur

Yaitu wawancara dengan tidak menggunakan daftar pertanyaan berstruktur

Untuk memperoleh data akurat dan seksama dalam penulisan skripsi ini, penulis menggunakan kombinasi keduanya dengan daftar

pertanyaan berstruktur terbuka, yaitu daftar pertanyaan yang tidak disertai alternatif jawaban-jawabannya.

Dalam hal ini diperlukan sumber data primer untuk dapat diwawancarai, yaitu :

- Pimpinan atau kepala Bagian Personalia PT. Batik Danar Hadi
- Para karyawan PT. Batik Danar Hadi

b. Studi Kepustakaan (Library Research)

Yaitu pengumpulan bahan-bahan kepustakaan berupa peraturan perundang-undang, buku-buku literatur dan bahan kepustakaan lain yang berhubungan dengan masalah yang diteliti untuk mendapatkan pengetahuan secara teoritis.

6. Teknik Analisa Data

Berdasarkan jenis dan sifat data-data yang diperoleh, maka untuk dapat memecahkan masalah yang diteliti, data yang telah diperoleh tersebut selanjutnya dianalisa data secara kualitatif dengan model interactive. Mereduksi data, menyajikan data, dan kemudian menarik kesimpulan. Selain itu dilakukan juga suatu proses siklus antara tahap-tahap tersebut, sehingga data yang terkumpul akan berhubungan satu dengan yang lainnya secara sistematis.⁷

⁷ H.B Sutopo, *Pengantar Metodologi Penelitian Kualitatif*, Makalah Training Penelitian Hukum Fak, Hukum UNS

G.Sistematika Skripsi

Penulisan skripsi ini terdiri dari 4 (empat) bab yang disusun secara sistematis yang antara bab demi bab saling berkaitan. Sistematika tersebut sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Pembatasan Masalah
- C. Perumusan Masalah
- D. Tujuan Penelitian
- E. Manfaat Penelitian
- F. Metodologi Penelitian
- G. Sistematika Skripsi

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

- A. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian
 - 1. Pengertian Perjanjian
 - 2. Syarat Sahnya Perjanjian
 - 3. Asas-Asas Perjanjian
 - 4. Perjanjian Baku
 - 5. Hapusnya Perjanjian
- B. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja
 - 1. Pengertian Perjanjian Kerja
 - 2. Macam Perjanjian Kerja
- C. Tinjauan Umum tentang Perjanjian Karyawan

1. Perjanjian kerja karyawan dengan majikan
2. Perjanjian kerja borongan
3. Perjanjian kerja atas upah

D. Wanprestasi dalam Kerja

E. Resiko dalam Perjanjian Kerja

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. GAMBARAN UMUM PT. BATIK DANAR HADI SOLO

B. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Karyawan di PT. BATIK
DANAR HADI SOLO
2. Hak dan Kewajiban Kedua Belah Pihak dalam Perjanjian
3. Masalah-Masalah yang Menjadi Hambatan dalam
Pelaksanaan Perjanjian dan Cara-Cara Mengatasinya

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan

B. Saran-Saran

DAFTAR PUSTAKA